

---

## PENINGKATAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DALAM MENCAPAI HASIL BELAJAR SISWA

Oleh

Ni Wayan Arini

[wayanarini1967@gmail.com](mailto:wayanarini1967@gmail.com)

Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar, Indonesia

diterima 6 Agustus 2019, direvisi 18 September 2019, diterbitkan 1 Oktober 2019

### Abstrak

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja, melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan/tujuan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Kata Kunci: *Peningkatan kinerja guru mencapai hasil belajar.*

### PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang

langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan

sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan masyarakat, orang tua murid serta lingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Winardi (2001: 207) menyatakan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal

mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi juga bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, karena seorang pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan oleh seorang bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja, melainkan juga dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan/tujuan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Dorongan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu kalau tidak diarahkan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain yang juga mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tertentu.

Dorongan kearah positif akan meningkatkan hasil yang optimal bagi diri sendiri maupun orang lain yang merupakan rekan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya, kalau yang terjadi adalah dorongan kearah negatif, maka yang terjadi adalah kerugian dari kegiatan-kegiatan yang dijalankan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungan sekitarnya, sehingga dampak seperti ini harus diarahkan kembali kearah positif demi kepentingan yang sebenarnya untuk kemajuan.

Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang

tergantung kepada kebutuhari mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain yang sebelumnya dimiliki, sehingga akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan. Manusia umumnya cenderung mendapatkan sesuatu yang sama atau berbeda dengan orang lain bila kondisi internal maupun kondisi eksternal mendukung kearah tersebut. Hal ini yang secara tidak langsung menunjukkan kuatnya motivasi berupa kemampuan diri guna meraih apa yang pernah maupun yang belum pernah diraih oleh orang lain atau dengan kata lain bahwa individu tersebut juga mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi yang diharapkan dari guru adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan

dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Hasibuan (dalam Amri, 2013:162-163), Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh: (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terletak pada tujuan. Menurut pendapat dari Maslow yang dikenal dengan "Teori Kebutuhan Manusia" adalah bahwa seseorang mempunyai lima (5) tipe kebutuhan dan kebutuhan ini akan digunakan untuk menyusun hirarki. Artinya, kebutuhan dibangun atas dasar dan bawah keatas atau dengan kata lain bahwa kebutuhan harus dipenuhi sebelum dipicu oleh kebutuhan selanjutnya. Adapun kebutuhan tersebut adalah kebutuhan:

1. Fisiologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi,

maka seseorang akan termotivasi dalam melakukan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya termasuk profesi sebagai guru. Teori ini menyatakan bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan.

Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pada jenjang *pertama* telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang *kedua* akan mengutamakan apabila kebutuhan pada jenjang *kedua* telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang *ketiga* akan menonjol, demikian seterusnya sampai dengan kebutuhan jenjang kelima. Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. ini berarti kinerja guru dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada

keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

## PEMBAHASAN

### A. Kualifikasi Akademik Guru

#### 1. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-kanak (PAUD/TK), guru Sekolah Dasar, guru Sekolah Dasar Luar Biasa, termasuk dalam pendidikan menengah, sebagai berikut:

##### a. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK

Guru pada PAUD/TK harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

##### b. Kualifikasi Akademik Guru Sekolah Dasar

Guru pada SD, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD (D-IV/S1, PGSD) atau psikologi yang diperoleh

dan program studi yang terakreditasi.

**c. Kualifikasi Akademik Guru Sekolah Menengah Pertama**

Guru pada SMP, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

**d. Kualifikasi Akademik Guru Sekolah Menengah Atas**

Guru pada SMA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

**e. Kualifikasi Akademik Guru**

**SDLB/SMPLB/SMALB**

Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program

pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

**2. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan**

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

**B. Standar Kompetensi Guru**

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK, guru kelas SD, dan guru mata pelajaran pada SD, SMP, SMA, dan SMK sebagai berikut:

1. **Kompetensi Pedagogik**, kompetensi ini adalah Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
2. **Kompetensi Kepribadian**, kompetensi ini adalah 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, dan 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
3. **Kompetensi Sosial**, kompetensi ini adalah 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
4. **Kompetensi Profesional**, kompetensi ini adalah Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir

keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

### C. Kualifikasi Kepala Sekolah

#### 1. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

- 1). Memenuhi kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non-kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 57 tahun;
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK; dan
- 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

#### 2. Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Standar kompetensi kepala sekolah dalam



peningkatan kerja Guru meliputi beberapa hal antara lain;

a) **Kepribadian,**

kepribadian yang dimaksud adalah berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah; memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah.

b) **Manajerial,** manajerial kepala sekolah meliputi; Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan; Mengembangkan organisasi sekolah; Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal; Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.

c) **Kewirausahaan,**

kewirausahaan kepala antara lain; Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah

sebagai organisasi pembelajar yang efektif; Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

d) **Supervisi** yang dilakukan kepala sekolah adalah Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; dan Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e) **Standar Sosial,** dalam peningkatan kerja guru meliputi; Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah; Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; dan Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

**D. Standar Kompetensi Pengawas Sekolah**

1. Kompetensi Pengawas Sekolah Dasar dan Menengah

a) **Kompetensi Kepribadian** meliputi;

Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan; Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya; dan Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya.

b) **Kompetensi Supervisi Manajerial** meliputi; Menguasal metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah; Menyusun program kepengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di sekolah; dan Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.

c) **Kompetensi Supervisi Akademik** meliputi; Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di setiap

sekolah; Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran di setiap sekolah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum yang tersedia.

d) **Kompetensi Evaluasi Pendidikan** meliputi; Menyusun criteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan di sekolah; Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran; dan Menilai kinerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran.

Berbicara mengenai peningkatan kinerja guru sekolah dasar, dan tidak bisa lepas juga berbicara kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang



peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatari kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya baikl melalui seminar, workshop dan melakukan penelitian tindakan kelas. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu indikator kurang berhasilan ini ditunjukkan antara lain dengan hasil ujuian nasional siswa untuk berbagai bidang studi pada jenjang SD, SLTP dan SLTA yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ke tahun, kecuali pada beberapa sekolah dengan jumlah yang relatif sangat kecil.

## PENUTUP

Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhari mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain yang sebelumnya dimiliki, sehingga akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan.

Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru

yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Sofan.2013. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah*. Jakarta:Prestasi Pustaka.
- Dikmenum.2001. *Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Dekdikbud.
- Peraturan Mendiknas No 07 Tahun 2007 Tentang Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Pengembangan Penjaminan Mutu sekolah. 2003. *Konsep Dasar Program Penjaminan Mutu Sekolah*. Lembaga Penelitian, Universitas Pendidikan Indonesia,
- Winardi. 2001. *Motivasi Kinerja Guru*. Bandung: Alfabeta.